

企业培训与企业发展

企业培训,就其广义属性而言,实际上是一种企业员工根据企业的需要而进行的有侧重的专业学习,也是学校学习的一种继续教育。

随着我国 80 年代初进行的经济体制改革的日益深化,以前的计划经济体制下的思想意识进一步被市场意识所取代。企业的生产已由计划体制下政府的指令性任务变成自己在市场中根据市场需求寻找订单。尤其是我国在 1999 年的成功入世,使我国的市场经济地位进一步确立。外国资本在各经济领域迅速涌入,中国的众多企业也在逐步走向国门,中国经济与世界经济的联系日益紧密,全球经济一体化的影响越来越明显,国内企业所面临的经济环境已发生了巨大的变化。企业的竞争对手不再仅仅是国内同行,还有许多资本雄厚,技术先进的外国公司。那么能否适应市场需求,在竞争中立身不败,能否根据企业所处环境的变化及时调整自己的发展目标,重新审视已有发展战略、发展方式,成为企业必须考虑的问题。如果企业要想从众多竞争对手中脱颖而出,就必须拥有自己的优势,具有自己的核心竞争力,不管其是表现在整个企业的营销理念上,还是表现在产品设计、生产。而这些都是需要知识、技术的应用。需要企业拥有一支掌握知识、技术的高素质队伍,这支队伍的好坏就成为企业兴衰的关键。

一、从企业生产管理上看,企业需要加强员工培训

随着社会的发展,企业所面临的生产环境更具多变性,一方面,科学技术的发展日新月异,

要求企业不断加大投入,研发新技术、新设备,应用新的管理理念,同时也要求企业的员工能够应用这些新技术、新设备,生产出新产品,降低企业生产成本,否则就会被竞争对手所追赶或超越,而这些依靠员工在校所学的知识是不够的,只有加强员工的培训工作,才能保证员工的知识与技术水平时刻跟上时代的步伐。



二、从调动员工生产积极性角度看,企业需要加强员工培训

企业建设一支高素质的员工队伍,除了企业以招聘形式引进所需的各式人才外,立足企业现有人力资源,加大开发也同等重要。一个好的企业应该能够成功的调动各级员工的积极性,让他们为企业献计献策,创造价值。根据需要层次理论,每一个员工都有自己的需要点,在生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要满足以后会继续追求自我实现的需要,希望通过自己的努力,在企业发展的过程中自身也能够达到预设的目标,得到不断发展。这种满足不是物质薪酬的有限刺激能够解决的。

所以企业的员工培训工作不仅是企业发展的需求、时代

的需要。也是企业留住人才、激励员工的有效途径之一。

三、如何做好企业培训工作

1. 作好企业培训必须转变观念

“性格决定命运,思路决定出路”。不同的思维方式,会产生不同的行为,导致不同的结果。要想做好员工培训工作,首

先从企业管理者角度必须对企业培训的意义予以重新认识,重新定位培训在企业生产中的地位,把企业培训看成是关系企业未来生死存亡的大事情。企业管理者要有人才的忧患意识,要明白今天的培训决定着明天的企业竞争力、信誉度和员工素质结构,培训是企业可持续发展的动力保证。

2. 作好企业培训,必须各级培训

众所周知,烧制陶胚,如果胚材不佳,再怎么煅制,也不会出精品。企业在送培员工时,除了考虑岗位需要,也应考虑员工自身特点,因势利导,把岗位需要和员工需求结合起来,做到在受训员工选择中注重素质、注重潜质,开发禀赋,挖掘潜能。

3. 作好培训工作,必须拥有足够的教学资源投入

培训教育与学历教育不同,它不仅仅是知识的更新,同时是企业文化的孕育与灌输,通过进一步提高员工已有知识技能,达到企业现阶段的要求。所以一方面要求培训教育的师资队伍的水平要高,要求任教培训的师资既有理论又有实践经验,同时还应有一定的前瞻性。为了不与企业实际脱节,培训教师应根据需要不断访学、深造,不断身临现场了解项目的进展,发现、分析项目。另一方面,企业在培训过程中还应有针对性地对一些仿真系统建设,提高学员的实际应用技能,同时根据实际情况,在现有师资无法提供有效培训的时候,合理外聘教师或送学员外出进修。这一切都需要有财力、物质等教学资源的充分保障,才能做好培训工作。

4. 办学方式上以达到培训目标为主,具体形式灵活多样

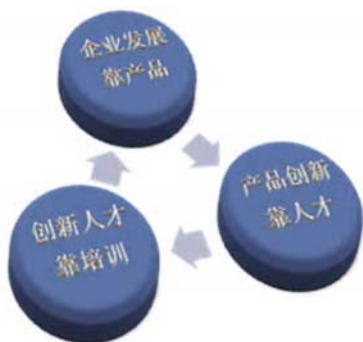
由于参加企业培训的员工大都是在职人员,企业也不可能为了员工的培训而停产,这就决定着企业员工不可能大

量、长期的脱产上学,这就要求企业培训机构在培训工作中坚持原则性与灵活性相结合。根据企业发展,根据员工实际情况,培训时间长短、中、短相结合,培训内容理论与实践相结合。如:可选择有发展潜力的员工可送其进入高级学府进行学历教育学习,作为骨干培养,对有些需要技能提高的员工则可开设为期几天或几个月的学习,可以脱产学习与业余学习相结合,可以借助多媒体教育技术,开展远程教育学习等等。

5. 科学设置培训课程

由于培训的针对性,所以培训课程的设置应注重科学性、实用性、前瞻性,有的放矢,重点突出。

总之,员工培训是企业可持续发展的重大事件,决定企业明天的市场份额。因此,企业应该不断加强员工培训,切实作好每一年、每一期的员工培训计划,通过不断培训,加强员工素质,依靠这支高素质的企业队伍搏击商海。(蔡敏)



人事和薪酬(一)

(一)

在企业的经营管理中如何坚持以人为本,走科学的可持续发展道路,是企业对人事工作的基本要求。多年来通过不断摸索和完善,使公司制度在强化管理的同时,更贴近实际、兼顾制度和灵活性。今年 6 月经公司领导班子研究决定将注册于南汇的电网电气设备有限公司原先实行的小城镇保险改为城镇保险,这意味着公司将比原先实行的小城镇保险缴纳的费用增加了 37%,而员工今后享受的医疗保险和养老金却增加了 50%,同时在制度执行上体现人性化。比如公司有的员工按其目前的年龄和缴金情况来看,如其工作至法定退休年龄(50 周岁),还不能达到国家规定的最低缴费年限,势必会影响其养老金的正常领取,公司通过咨询社保局后详细了解有关政策,并在领导班子的每月例会上,专门进行了讨论,并对类似问题要求我们人事部门届时可据个人要求及相关程序延长退休年龄至 55 周岁,从而使其达到缴金年限。这一举措不仅使相关员工的实际关切得到了保障,也切实体现了公司实事求是的处事方式,创造了公司与员工双赢的局面。正如松下幸之助所说:“企业是家,所有为这个家努力的人都可以得到丰厚的回报”。(沈琦)

企业管理的核心

——考核

为了体现按劳分配,避免论资排辈,以员工的能力差异作为重要支付报酬的依据,按最终劳动成果确定员工的薪酬,公司进行了第三次考核办法的调整。

回顾公司成立至今的考核体系,我们历经了初期以工资为主奖金为辅的分配方式,该方式对员工的勤勉工作有失公允。中期调整为基本工资加工龄工资,



并按月全部产量核算奖金的薪酬体系,该体系忽略了员工的专业技能及应包含在工资中的基本产量,工资成了“全勤奖”。同行业中部分单位常用的考核办法是:工作任务较空时只发放基本工资,而当任务繁忙时,在先冲抵较空时的工时后,所余下的工时再按超产量计发奖金,这种考核办法将公司的业务量分配不均的后果转嫁给了员工。本次公司考核办法的调整以重效率、重公平、重公正为基本原则,采用按月应出勤工时及月完成产量的总工时作为计发奖金的依据,以数量及质量作为计件奖金量化的

基础,同时也考虑到员工的专业技能,对企业的其他贡献及在工作量不均匀的情况下被考核者的基本保障,设立了二个级别的底薪标准,使企业的目标向业绩突出、品德优秀者倾斜。谁能干,谁不能干,考核结果一目了然。用考核的方式来证明员工的业绩,具有客观性、真实性,也为公司选拔人才提供了依据。

考核可以促使我们改进工作方法,不断的提高自我,真正成为市场中的强者。建筑在这样基础上的效益提高,才是真实而长期稳定的。(汤凤敏)

举办员工生日活动,细微之处见真情

为了营造一个互相关爱的企业文化氛围,进一步提升公司的凝聚力和向心力,让每位员工感受到集体的温暖与关怀。上海电网电气设备有限公司于 2010 年 10 月 1 日下发了《员工生日福利方案》,决定从 2010 年 10 月份起,在员工生日这个特别的日

里,公司都会送上一份生日加餐券及生日祝福,祝员工生日快乐,并对员工辛勤的工作和奉献表示衷心感谢。为切实做好此项工作,公司建立了员工生日档案,并明确了由行政办公室具体负责实施。员工生日活动制度的建立,是公司贯彻以人为本的理念,体现

人性化管理的又一举措,倾注了公司对员工的一片关爱。它必将为调动员工爱岗敬业的热情起到积极的推动作用,同时也促进了和谐企业建设,使企业形成了强大的凝聚力,员工都能以主人公姿态团结拼搏,一路跟随企业成长,风雨同舟。(张玲琳)